



Roj: **STSJ CLM 1653/2026 - ECLI:ES:TSJCLM:2026:1653**

Id Cendoj: **02003340022026100562**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Albacete**

Sección: **2**

Fecha: **19/06/2026**

Nº de Recurso: **578/2026**

Nº de Resolución: **1220/2026**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MARIA ISABEL SERRANO NIETO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STIS, Ciudad Real, núm. 3, 13-02-2026 (proc. 237/2025),
STSJ CLM 1653/2026**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA-LA MANCHA

SALA DE LO SOCIAL

ALBACETE

SENTENCIA: 01220 / 2026

C/ SAN AGUSTIN Nº 1 (PALACIO DE JUSTICIA) PLANTA 3ª - ALBACETE

Tfno.:967596714

Correo electrónico:TSJ.SOCIAL.ALBACETE@JUSTICIA.ES

SERVICIO COMUN TRAMITACION T.S.J. CASTILLA LA MANCHA

Equipo/usuario: FMH

Modelo: 402250 SENTENCIA RESUELVE REC DE SUPPLICACIÓN DE ST

NIG: 13034 44 4 2025 0000704

RSU RECURSO SUPLICACION 0000578 / 2026

Procedimiento origen: PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000237 / 2025

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

RECURRENTE/S D/ña Modesto

ABOGADO/A:SONIA ALMENDARIZ FLORES

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña:ESTRUCTURA TOMEMANCHA SL

ABOGADO/A:MARTA CASATORRES PEREZ-HIGUERAS

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

Magistrada Ponente:Ilma. Sra. Dª. MARÍA ISABEL SERRANO NIETO

ILMOS/AS. SRES/AS. MAGISTRADOS/AS

D. JOSÉ MONTIEL GONZÁLEZ

D^a. MARÍA ISABEL SERRANO NIETO

D^a. ETHEL HONRUBIA GÓMEZ

En Albacete, a diecinueve de junio de dos mil veintiséis.

Vistas las presentes actuaciones por la Sección Segunda de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, compuesta por los/las Ilmos/as. Sres/as. Magistrados/as anteriormente citados/as, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

ha dictado la siguiente

- SENTENCIA Nº 1220/2026 -

En el **RECURSO DE SUPPLICACIÓN** número **578/2026**, sobre **DESPIDO**, formalizado por la representación de **D. Modesto** contra la Sentencia dictada por la Plaza número 3 de la Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Ciudad Real en los autos número 237/2025, siendo recurrida **ESTRUCTURAS TOMEMANCHA S.L.**; y en el que ha actuado como Magistrada Ponente la Ilma. Sra. D^a. MARÍA ISABEL SERRANO NIETO, deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Que con fecha 13 de febrero de 2026 se dictó Sentencia por la Plaza número 3 de la Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Ciudad Real en los autos número 237/2025, cuya parte dispositiva establece:

*«**DESESTIMO** las demandas formuladas por el actor frente a la empresa demandada, sobre **EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y DESPIDO**, **DECLARO PROCEDENTE** el despido realizado por la empresa en fecha 25/4/2025, absolviendo a la demandada de todos los pedimentos.*

Sin pronunciamiento en materia de costas procesales.»

SEGUNDO.-Que en dicha Sentencia se establecen los siguientes Hechos Probados -el primero de ellos en la redacción dada por Auto de aclaración de fecha 30 de marzo de 2026-:

*«**PRIMERO.**- El Juzgado de lo Social 1 Bis de Ciudad Real, en Auto Sanción 673/2024, seguidos entre las partes, dictó sentencia de 24/2/2025, la cual es firme, que confirmó la sanción impuesta por la empresa al trabajador el 2/5/2024 y de 17/5/2024.*

En sus hechos probados reza:

"PRIMERO.- El actor, Modesto, cuyos datos de identificación constan en la demanda, viene prestando servicios laborales para la mercantil demandada, con una antigüedad reconocida desde el 23/01/2019, bajo contrato indefinido y a tiempo completo, como oficial 3^a, y percibiendo por ello un salario mensual bruto de 1.679,86 euros, incluyendo el prorrateo de horas extraordinarias (doc. 2 de la demanda).

El horario de la jornada laboral es el siguiente: lunes a jueves de 8:00 horas a 14:00 horas y de 15:00 horas a 18:00 horas; viernes de 8:00 horas a 14:00 horas. Las obras en las que el trabajador presta sus servicios se encuentran en la Comunidad de Madrid.

- Hecho no controvertido -

SEGUNDO.- La relación laboral entre las partes se encuentra regulada por el Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid.

TERCERO.- La empresa demandada, ESTRUCTURA TOMEMANCHA, S.L., se dedica al montaje de estructuras metálicas en obras situadas en la Comunidad de Madrid (testifical Ofelia y doc. 9 ramo de prueba de la demandada).

CUARTO.- El trabajador, en fecha 2 de mayo de 2024, recibió carta de amonestación por una falta grave por incumplimiento del horario establecido para su puesto de trabajo, previstas en los artículos 56 y 58 del Convenio de aplicación.

En la carta se le recuerda al trabajador la obligación de cumplimiento de su horario laboral, efectuándose un recordatorio y aviso.

Los hechos que motivaron la imposición de la falta grave con amonestación por escrito dieron lugar al siguiente aviso: "de seguir incumpliendo el horario de trabajo se le descontará de su salario las horas que falte a su puesto de trabajo, tal y como recoge el convenio" (doc. 3 aportado con la demanda).

QUINTO. - El trabajador, en fecha 17 de mayo de 2024, recibió carta de amonestación por hechos similares a los anteriores, y también le fue impuesta falta grave con amonestación por escrito. Avisándole que, de seguir incumpliendo el horario de trabajo se le descontará de su salario las horas que falte a su puesto de trabajo, tal y como recoge el convenio (doc. 4 aportado con la demanda).

SEXTO. - Otros trabajadores de la empresa han sido amonestados por hechos similares a los ocurridos.

SÉPTIMO.- Los informes de geolocalización, el certificado que acredita los referidos informes y los listados de las obras, obran en los documentos 1, 2 y 6 del ramo de prueba de la empresa demandada y se dan aquí por reproducidos.

OCTAVO. - Se ha celebrado ante el SMAC el preceptivo acto de conciliación el 21 de junio de 2024 con el resultado de celebrado "sin avenencia" (doc. 5 aportado con la demanda)".

La citada resolución es firme, y se da por reproducida, doc. 17 ramo de prueba de parte demandada.

SEGUNDO .- El Juzgado de lo Social 2 de Ciudad Real, en Auto Sanción 1070/2024 , seguidos entre las partes, dictó sentencia de 14/10/2025 , la cual es firme, que confirmó la sanción impuesta por la empresa al trabajador el 16/9/2024.

En sus hechos probados reza:

"PRIMERO. - El actor viene prestando servicios para la mercantil demandada ostentando la categoría profesional de oficial 3ª en virtud de un contrato de trabajo indefinido y a jornada completa con una antigüedad que data de 23-1-2023, percibiendo un salario mensual bruto de 1.679,86 euros con prorrata de pagas extraordinarias.

SEGUNDO. - El actor acudió a un acto de conciliación el día 18-9-2024 en el SMAC de Ciudad Real, que se celebró el día mencionado, y finalizó a las 10:35 horas, comunicando a la empresa por correo electrónico dicha circunstancia. El actor no se incorporó a trabajar el día 18-9-24.

TERCERO.- El día 19-6-2024 el trabajador recibió comunicación de la empresa donde se ponía en su conocimiento la comisión de una infracción considerada como falta grave del artículo 56 del Convenio Colectivo de aplicación y concluyendo con la imposición de una sanción de amonestación escrita.

En la carta se decía: el pasado miércoles 18 de septiembre de 2024 tuvo lugar la celebración del acto de conciliación y mediación previa entre usted y la empresa con hora de citación para la celebración del mismo a las 10:30 horas, acudiendo usted de forma presencial junto con su representante legal y siendo la hora de la celebración del acto a las 10:35 h como se indica en el acta de conciliación. En relación con este hecho indicar que la asistencia presencial por parte del trabajador al acto de conciliación previa se encuentra calificada como un permiso retribuido regulado en el artículo 100 de la ley 36/11 de 10 de octubre de la jurisdicción social en el cual establece que el trabajador disfrutará de permiso retribuido para la asistencia durante el período de tiempo necesario el acto de conciliación. Sin embargo, y aun siendo su horario habitual para ese día de 8 a 14 horas y de 15 a 18 horas usted una vez terminado el acto de conciliación no procedió a reincorporarse a su puesto de trabajo ni justificó en ningún caso a la empresa el motivo de su ausencia, lo cual provocó graves trastornos en relación con la organización de la empresa y el resto de sus compañeros afectando por tanto al funcionamiento del servicio de ese día. No obstante durante 5 horas (de 12 a 14 horas y de 15 a 18 horas, usted no acudió a su puesto de trabajo sin que se haya aportado posteriormente documento alguno que justifique su ausencia abusando de la confianza depositada en usted por parte de la empresa".

El contenido de la carta de sanción, que se da por reproducida al obrar unida a la demanda.

CUARTO. - El actor no ostenta ni ha ostentado cargo de representación sindical alguno.

QUINTO. - Es de aplicación a la relación laboral el Convenio Colectivo del Metal de la provincia de Ciudad Real.

SEXTO. - Intentada la conciliación entre las partes, el acto terminó sin avenencia".

La citada resolución es firme, y se da por reproducida, doc. 21 ramo de prueba de parte demandada.

TERCERO.- El trabajador demandante fue objeto de diversas sanciones disciplinarias impuestas por la empresa durante los años 2024 y 2025, algunas de las cuales fueron impugnadas judicialmente, con el siguiente resultado:

1. Sanciones de 2 de mayo de 2024 y de 17 de mayo de 2024, ambas por incumplimiento horario, sancionadas con amonestación escrita, calificadas como falta grave y sancionada con amonestación escrita.

Fueron ambas impugnadas en el procedimiento de sanciones 673/2024, seguido ante el Juzgado de lo Social nº 1 bis de Ciudad Real, dictándose Sentencia nº 69/2025, de 24 de febrero de 2025, que desestimó la demanda y confirmó la sanción como grave, hecho probado primero.

2. Sanción de 12 de junio de 2024, por comentario falso sobre la empresa, inicialmente calificada como muy grave y sancionada con amonestación escrita.

Fue impugnada por el trabajador, dando lugar procedimiento de Sanciones 759/2024 del Juzgado de lo Social nº1 Ciudad Real, en acta de conciliación de 29/5/2025 se ofrece por la empresa reducir la calificación de la sanción muy grave impuesta, a falta leve, subsistiendo consecuencia de sanción impuesta de amonestación escrita. Se acepta por el trabajador.

3. Sanción de 15 de julio de 2024, por tres faltas muy graves, sancionadas con suspensión de empleo y sueldo desde el 16 de julio al 13 de septiembre de 2024.

Impugnada en el procedimiento de sanciones 832/2024, seguido ante el Juzgado de lo Social nº 2 de Ciudad Real, en acta de conciliación de 2/6/2025 se ofrece por la empresa reducir una de las tres sanciones muy graves impuestas, reincidencia, a falta leve, reduciendo sanción de 50 días de suspensión de empleo y sueldo y ofreciendo devolución de la retribución de 10 días de diferencia, mediante transferencia. Se acepta por el trabajador.

4. Sanción de 25 de julio de 2024, por incumplimiento horario, sancionada con amonestación escrita.

Fue impugnada judicialmente, dando lugar al procedimiento de sanciones 900/2024, seguido ante el Juzgado de lo Social nº 2 de Ciudad Real, en el que se dicta diligencia de ordenación de 24/2/2025 se deja sin efecto señalamientos 26/6/2025 por desistimiento del actor. La sanción devino firme.

5. Sanción de 19 de septiembre de 2024, por no reincorporación tras descanso del 18 de septiembre de 2024.

Impugnada en el procedimiento de sanciones 1070/2024, seguido ante el Juzgado de lo Social nº 2 de Ciudad Real, dictándose sentencia nº 467/2025, de 14 de octubre, que confirmó la falta grave, hecho probado segundo.

6. Sanción de 21 de octubre de 2024, por incumplimiento horario de septiembre a octubre de 2024.

Impugnada ante el Juzgado de lo Social nº 2 bis de Ciudad Real, dio lugar al procedimiento 1205/2024, en el que se dictó Decreto de homologación de 27/10/2025, alcanzándose acuerdo extrajudicial en el que se rebajó la calificación de grave a leve.

CUARTO.-Con posterioridad a las sanciones anteriormente referidas, la empresa impuso al trabajador las siguientes sanciones disciplinarias, respecto de las cuales no consta acreditado que hayan sido impugnadas judicialmente:

1. Sanción de 16 de enero de 2025, por no reincorporación tras el descanso del día anterior, calificada como falta grave y sancionada con amonestación escrita.

2. Sanción de 31 de enero de 2025, por incumplimiento horario, calificada como falta grave y sancionada con amonestación escrita.

3. Sanción de 31 de enero de 2025, por no registrar su jornada de trabajo, calificada como falta grave y sancionada con amonestación escrita.

4. Sanción de 31 de enero de 2025, por desobediencia consistente en no entregar partes de trabajo, calificada como falta leve y sancionada con amonestación escrita.

5. Sanción de 28 de febrero de 2025, por incumplimiento horario, calificada como falta grave y sancionada con amonestación escrita.

6. Sanción de 14 de marzo de 2025, por incumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales, calificada como falta grave y sancionada con suspensión de empleo y sueldo por cinco días, desde el 17 de marzo de 2025.

7. Sanción de 24 de marzo de 2025, por no fichaje, calificada como falta grave y sancionada con amonestación escrita.

QUINTO.-En fecha 25/3/2025 se interpuso denuncia ante Guardia Civil de Tomelloso, por la gerente de la empresa, Doña Coral, contra al actor, doc. 26 ramo de prueba de parte demandada, que se da por reproducido, cuyo curso administrativo y judicial se desconoce, donde relata la mala relación laboral entre las partes, el iter judicial con el trabajador y la empresa, los perjuicios para su salud psíquica y económicos que implica la actuación del trabajador.

SEXTO.-Desde el inicio de la relación laboral el actor ha participado, entre otras, en las siguientes obras:

- ARPADA, junio 2023, Aravaca, Madrid.
- NAKTAM (ACR) marzo 2023, Madrid.
- DRAGADOS, EDIFICIO TORRES COLON, Madrid, año 2022.
- Obra Calle Sainz de Baranda, Madrid, octubre 2024.
- Edificio tabacalera, mayo 2024, Madrid.
- Centro actividades formativas FLC, Madrid.
- Calle Velázquez, Madrid, septiembre 2023.
- Calle San Francisco SALES-PARLA, inicio junio 2022 a octubre 2023.
- OBRAS GRUPO ORTIZ, MADRID.
- Obra en Toledo, COTOLMA, septiembre 2022.
- Aeropuerto Madrid, mayo 2023.
- Parking MAGALAR, Madrid, octubre 2023.

Se dan por reproducidos doc. 10 a 13 de ramo de prueba de parte demandada.

El trabajador era conocedor de que la prestación de servicios se realizaba a pie de obra, en las concertadas por la empresa con sus clientes, principalmente en la provincia de Madrid.

SEPTIMO.- El domicilio social de la empresa, según contrato de trabajo, radica en Calle Independencia, 21, 2-A Tomelloso, Ciudad Real, no es una nave, ni taller, sino un piso en centro urbano de dicha localidad. Según declaraciones testificales correspondería a un domicilio particular de la administradora.

La empresa demandada emite distintos documentos mercantiles, laborales, en donde consta que su centro de trabajo radica en Madrid.

En el contrato de trabajo consta que el convenio de aplicación es el de Siderometalurgia de Madrid.

La administradora de la sociedad, según relata en la denuncia referenciada en hecho probado quinto, es administradora de otra sociedad, AISCALICER, que regenta un taller sito en Tomelloso.

Cuando los trabajadores de TOMEMANCHA realizan labores en taller las ejecutan en las instalaciones de AISCALICER.

El trabajador ha realizado servicios en taller en diversas fechas a lo largo de 2022 y 2023, si bien, en días concretos, de forma continuada, en relación a preparación de elementos a instalar en obra (pintura), así los días 8/7/2022, 15/9/2022, 29/12/2022, 1 y 10/2/2023, 8 y 21/3/2023, 24/10/2023 y 3/11/2023.

La empresa no abona dietas cuando las obras se llevan a cabo en Madrid, considerando que el centro de trabajo se encuentra en dicha localidad, según se manifestó en el acto del plenario por la trabajadora de administración de la empresa.

OCTAVO.-El comportamiento del trabajador demandante ha dado lugar a quejas por parte de clientes de la empresa, Doc. 23 ramo de prueba de parte actora, correos electrónicos de los clientes a la empresa, si bien, no todos aluden al actor específicamente. Se da por reproducido.

NOVENO.-Se da por reproducido acontecimiento 237 consistente en acta de cotejo realizada por LAJ el día 12/12/2025, acerca de capturas de WhatsApp aportadas por las partes en sus respectivos ramos de prueba, así como "libro de vehículos" aportado por la empresa.

De las distintas conversaciones de WhatsApp aportadas por ambas partes se deduce que, desde el inicio de la relación laboral el trabajo del demandante, así como el resto de sus compañeros de trabajo, se desarrolla en distintas obras localizadas en diferentes lugares, primordialmente en la Comunidad de Madrid, consiste en la instalación de estructuras metálicas que, previamente, han sido adaptadas para dichas obras en un taller, situado en Tomelloso. Entre las distintas tareas que tienen asignados los trabajadores se encuentran las de recogida de materia prima, aplicación de la materia prima para la elaboración del producto solicitado por el cliente en un taller, e instalación en obra.

Los trabajadores instaladores conversaban mediante dicha aplicación WhatsApp con otros trabajadores de oficina, con jefe de equipos y Gerente. En las conversaciones se les indicaba la obra o tarea a la que eran asignados en los días próximos.

DECIMO.-14/6/2023 se envía al trabajador contrato para firma por correo electrónico a través de "Adobe Sign" referido a "com. Uso de vehículos TOMEMANCHA". El documento remitido se refiere a normas del uso de vehículos de la empresa, en dicho documento se alude a los dispositivos de geocalización que tienen instalados los vehículos y alas consecuencia de su sabotaje.

El documento se remitió a todos los trabajadores de la empresa. No consta firma del trabajador demandante.

La empresa TOMEMANCHA, SL ha redactado y entregado a sus trabajadores un documento denominado "información para los empleados en cumplimiento de normativa de protección de datos personales", entre otros extremos se alude a usos y permisos específicos para videovigilancia y geolocalización en vehículos. No está firmado por el actor.

Ambos documentos eran conocidos por el demandante que se negó a firmarlos.

UNDECIMO.-El trabajador demandante se negaba de forma sistemática a la firma de cualquier documento entregado por la empresa, no solo los antes indicados, sino los relativos a prevención de riesgos laborales, registros horarios, nóminas. La trabajadora de administración, Ofelia, se los remitía vía correo electrónico para su conocimiento.

Para la elaboración del registro de jornada, dietas y resto de devengos la trabajadora Sra. Ofelia utilizaba conversaciones de WhatsApp, así como geolocalización, debido a la negativa del actor a rellenar partes y registros.

En enero de 2025 se instaló en la empresa un sistema de registro por software que el trabajo no usaba a pesar de requerimientos de la empresa y sanciones a tal efecto.

DUODECIMO.-Las nóminas emitidas desde enero de 2024 a febrero de 2025 arrojan un total de 17932,34 euros de salario, habiéndose abonado 17898,98 euros, según consta en las transferencias realizadas al trabajador.

Al trabajador se le adeudan 53,56 euros por la empresa.

La empresa abonaba el salario al trabajador del siguiente modo, primero, realizaba adelantos de la nómina entre el día 7 y 20 del mes que se devengaba, y, posteriormente liquidaba el resto del salario mensual, dentro del mes siguiente, entre el día 3 y 8.

DECIMOTERCERO.-El día 31/3/2025 horas el trabajador acudió a cita médica en CS Tomelloso. Aportó justificante médico de asistencia de ese día al médico a la empresa, mediante WhatsApp, dicho justificante no refleja diagnóstico, recoge anotación: "por problema de salud el trabajador no puede ir a su trabajo".

El día 4/4/2025 el trabajador notifica a la empresa que el lunes siguiente tiene juicio. La empresa le responde que debe llevar el justificante. No consta justificante en las actuaciones.

El 22/4/2025 a las 10:29 horas el trabajador acudió a cita médica en CS Tomelloso. Aportó justificante médico de asistencia de ese día al médico a la empresa, mediante WhatsApp, dicho justificante no refleja diagnóstico, ni necesidad de reposo.

Esos tres días el trabajador no acudió a su puesto de trabajo durante toda la jornada.

Los días 9/4/2025, 10/4/2025, 11/4/2025, 14/4/2025 y 15/4/2025 el trabajador se retrasó en su hora de entrada al centro de trabajo, 8 horas, entre 10 y 48 minutos, y salió antes de la hora de finalización, 18 horas, entre 18 minutos y uno de los días la hora de salida fue 13,56 horas.

No consta recuperación de las horas relativas a las fechas anteriores.

DECIMOCUARTO.- Con fecha 25 de abril de 2025 la empresa notificó al trabajador carta de despido disciplinario, que obra en autos y se da íntegramente por reproducida, tras la tramitación previa de expediente contradictorio en el que el trabajador formuló alegaciones, que fueron contestadas al inicio de la propia comunicación extintiva.

En dicha carta se imputan al trabajador, de forma sistematizada y detallada, los siguientes hechos:

1. Faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo, consistentes en:

- Ausencia durante la totalidad de la jornada el día 31 de marzo de 2025, alegando asistencia médica y aportando justificante que, según la empresa, no amparaba la ausencia completa (jornada de 8:00 a 14:00 y de 15:00 a 18:00).

- Ausencia durante la totalidad de la jornada el día 22 de abril de 2025, igualmente alegando asistencia médica y aportando justificante que, según se indica, no justificaba la inasistencia durante ocho horas.

- Se hace constar asimismo que el 7 de abril de 2025 el trabajador acudió voluntariamente a un juicio de la empresa como acompañante de un compañero, sin citación judicial, reincorporándose tras su finalización.

Se afirma en la carta que tales ausencias no fueron recuperadas ni justificadas adecuadamente ante la dirección de la empresa, generando perjuicios organizativos en las obras y necesidad de redistribución de tareas entre los compañeros.

2. Faltas repetidas e injustificadas de puntualidad, detallándose diversos días del mes de abril de 2025 (9, 10, 11, 14 y 15 de abril) con indicación del horario de entrada y salida, señalándose retrasos respecto del horario habitual (8:00 a 14:00 y 15:00 a 18:00 de lunes a jueves, y 8:00 a 14:00 los viernes).

Se hace constar que dichas conductas no son aisladas, sino reiteradas, mencionándose antecedentes sancionadores por incumplimiento horario en fechas anteriores.

3. Negativa a proceder al registro de jornada, indicándose que, pese a los distintos sistemas implantados por la empresa (hojas en papel, comunicaciones por WhatsApp y aplicación informática DYNAMIKO implantada desde el 1 de enero de 2025), el trabajador no habría procedido al fichaje obligatorio en diversas ocasiones, pese a recordatorios y apercibimientos, siendo sancionado anteriormente por tal motivo.

Se menciona expresamente la negativa manifestada por el trabajador a fichar en la aplicación y su declaración en sede judicial sobre dicha conducta.

4. Negativa a cumplir órdenes directas de la gerente de la empresa, identificada en la carta, describiéndose una actitud reiterada de desobediencia frente a instrucciones claras y concretas en el ámbito de la organización del trabajo, así como cuestionamiento de su autoridad en la obra.

5. Faltas de respeto y consideración, refiriéndose a comportamientos y manifestaciones hacia la gerente y en presencia de compañeros, que la empresa califica como ofensivos y desconsiderados, mencionándose antecedentes documentados.

6. Transgresión de la buena fe contractual, deslealtad y abuso de confianza, vinculándose tales imputaciones al conjunto de incumplimientos descritos, a la reiteración de conductas previamente sancionadas y a manifestaciones atribuidas al trabajador en relación con su voluntad de no continuar en la empresa o de provocar su despido.

7. Reincidencia, haciéndose constar un cuadro resumen de sanciones anteriores impuestas desde mayo de 2024 por incumplimientos horarios, ausencias, negativa a fichar, desobediencia y faltas de respeto, incluyendo amonestaciones escritas y suspensiones de empleo y sueldo.

Los hechos descritos en la carta se califican por la empresa como constitutivos de:

- Faltas repetidas e injustificadas de puntualidad, tipificadas en el artículo 56 del Convenio Colectivo de aplicación y en el artículo 54.2 a) del Estatuto de los Trabajadores .

- Faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo, tipificadas en el artículo 56.b) del Convenio Colectivo y en el artículo 54.2 a) del Estatuto de los Trabajadores .

- Negativa a proceder al registro de jornada, subsumida en el artículo 57.1 del Convenio Colectivo (desobediencia a las instrucciones de las personas de quienes dependa orgánica o jerárquicamente) y en el artículo 54.2 b) del Estatuto de los Trabajadores .

- Desobediencia a las órdenes directas de la Gerencia y negativa a cumplir instrucciones organizativas, igualmente incardinadas en el artículo 57.1 del Convenio y en el artículo 54.2 b) del Estatuto de los Trabajadores .

- Faltas de respeto y consideración, tipificadas en el artículo 56.i) del Convenio y en el artículo 54.2 c) del Estatuto de los Trabajadores .

- Transgresión de la buena fe contractual, deslealtad y abuso de confianza, calificadas como falta muy grave conforme al artículo 57.c) del Convenio Colectivo y al artículo 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores .

- Reincidencia en faltas graves, prevista en el artículo 57 . l) del Convenio Colectivo .

DECIMOQUINTO.-Se ha cumplido con el requisito previo de intento de conciliación extrajudicial.»

TERCERO.- Que contra dicha Sentencia se formalizó Recurso de Suplicación, en tiempo y forma, por la representación de D. Modesto , el cual fue impugnado de contrario, elevándose los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, en la que, una vez tuvieron entrada, se dictaron las correspondientes y subsiguientes resoluciones para su tramitación en forma; poniéndose en su momento a disposición de la Magistrada Ponente para su examen y resolución.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sala los siguientes,

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. La Plaza número 3 de la Sección Social del T.I. de Ciudad Real dictó sentencia, aclarada por Auto de 30.03.2026, desestimando las demandas acumuladas formuladas por D. Modesto sobre extinción del contrato de trabajo y despido declarando procedente el despido realizado con fecha 25.04.2025 absolviendo a la parte demandada de todos los pedimentos.

Frente a dicha resolución formula recurso de suplicación la parte actora articulando el mismo en las letras b) y c) del artículo 193 de la LRJS.

El recurso ha sido impugnado.

SEGUNDO. - La parte impugnante del recurso ha solicitado con carácter previo la inadmisibilidad del recurso y subsidiariamente desestimación por incumplimiento de los arts. 193 y 196 LRJS argumentando que el recurso aunque formalmente se ofrece una redacción alternativa a distintos hechos probados la identificación del soporte revisor es genérica imprecisa y en buena medida argumentativa y no identifica de manera técnicamente ordenada la concreta norma infringida, ni desarrolla con rigor el encaje del vicio denunciado en el cauce procesal correspondiente.

El artículo 196 de la LRJS exige que en el escrito de interposición del recurso se expresen con suficiente precisión y claridad el motivo o los motivos en que se ampare citando las normas del ordenamiento jurídico o la jurisprudencia que se considere infringidas, razonándose en todo caso la pertinencia y fundamentación de los motivos y en el punto 3 indica que habrán de señalarse de manera suficiente para que sean identificados el concreto documento o pericia en que se basa cada motivo de revisión de los hechos probados que sea aduzcan e indicando la formulación alternativa que se pretende.

El Tribunal Constitucional en sentencia 93/1997 ha establecido que al enjuiciar el cumplimiento de los requisitos de admisión del recurso de suplicación el órgano judicial "no debe rechazar a limine el examen de su pretensión por defectos formales o deficiencias técnicas cuando el escrito correspondiente suministra datos suficientes para conocer precisa y realmente la argumentación de la parte". Pues en tal caso la decisión puede vulnerar el artículo 24.1 CE al estar basada en un error material o ser arbitraria (STC 55/1993 y 37/1995) por cuanto prescinde de los datos aportados en dicho escrito" (STC 135/1998).

La aplicación de lo expuesto a este concreto supuesto lleva a la desestimación de la pretensión de inadmisión del recurso, pues el escrito presentado por la parte recurrente si bien ciertamente no cumple estrictamente los requisitos exigidos en el artículo citado, si suministra datos suficientes para conocer precisa y realmente la argumentación de la misma tanto en orden a la revisión fáctica como normativa pretendida permitiendo en consecuencia que la otra parte pueda defenderse debidamente y que la Sala pueda resolver congruentemente.

TERCERO. -Iniciando el examen del recurso presentado, el primer motivo tiene por objeto la revisión de los hechos probados séptimo, décimo, undécimo y duodécimo interesando respecto al primero de los indicados la siguiente redacción:

"La empresa demandada emite distintos documentos mercantiles, laborales, en donde consta que las obras donde prestan sus servicios los trabajadores se encuentran ubicadas en Madrid, así como en otras provincias.

La administración de la sociedad según relata en la denuncia referenciada en hecho probado quinto, es administradora de otra sociedad AISCALICER, que tiene su domicilio social en Madrid, siendo la empresa demandada únicamente quien regenta un taller sito en Tomelloso.

Cuando los trabajadores de TOMEMANCHA realizan labores en taller las ejecutan en las instalaciones de TOMEMANCHA.

La empresa abona dietas cuando las obras se llevan a cabo en Madrid considerando que el centro de trabajo de TOMEMANCHA no se encuentra ubicado en dicha localidad sino que son las obras donde prestan sus servicios las que se encuentran ubicadas en dicha localidad", indicando que se desprende la misma tanto del contrato de trabajo aportado con la demanda, como de los justificantes de pago de las nóminas aportadas como Doc. nº 1 en el acto del juicio

En relación al Hecho Probado Décimo debe decir:

"No consta justificación de envío alguno al trabajador de contrato para firmar por correo electrónico de "adobe Sign referido a " com. Uso de vehículos TOMEMANCHA en relación a normas de uso de vehículos de la empresa,

así como a los dispositivos de geolocalización que tienen instalados los vehículos y a las consecuencias de su sabotaje.

El documento no se remitió al trabajador demandante y por lo tanto no consta su firma.

La empresa TOMEMANCHA SL no ha hecho entrega a sus trabajadores de un documento denominado "información para los empleados en cumplimiento de normativa de protección de datos personales" entre otros extremos se alude a usos y permisos específicos para videovigilancia y geolocalización en vehículos. No está firmado por el trabajador puesto que no le fue entregado dicho documento.

Ambos documentos no eran conocidos por el demandante y por lo tanto no pudo negarse a su firma puesto que no tenía conocimiento de los mismos ni se le hizo entrega por parte de la empresa demandada", fundando la misma en el hecho de que no consta la firma del trabajador demandante, como tampoco consta su envío por correo electrónico al mismo.

Respecto al Hecho Probado Undécimo debe decir:

"El trabajador demandante no se negaba de forma sistemática a la firma de cualquier documento entregado por la empresa, no solo a los antes indicados sino los relativos a prevención de riesgos laborales, registros horarios, nóminas. La trabajadora de administración Ofelia no consta acreditado que se los remitiera vía correo electrónico para su conocimiento".

Por lo que se refiere el Hecho Probado Duodécimo debe decir:

"La empresa no abonaba la totalidad del salario establecido en nómina al trabajador, ingresando únicamente en concepto de nómina la cantidad de 1.300 € cuando su nómina era superior así como solían abonar cantidades en conceptos de dietas al prestar sus servicios en obras situadas fuera de su lugar de residencia que la empresa trata de justificar como anticipos"

En orden a resolver el motivo expuesto vamos a recordar que al estar concebido el procedimiento laboral como un proceso de instancia única, la valoración de la prueba se atribuye en toda su amplitud únicamente a la juzgadora de instancia, por ser quien ha tenido plena inmediación en su práctica, de ahí que la revisión de sus conclusiones únicamente resulte viable cuando un posible error aparezca de manera evidente y sin lugar a dudas de medios de prueba hábiles a tal fin que obren en autos, no siendo posible que el Tribunal ad quem pueda realizar una nueva valoración de la prueba, por lo que, debe rechazarse la existencia de error de hecho, si ello implica negar las facultades de valoración que corresponden primordialmente al Tribunal de instancia, siempre que las mismas se hayan ejercido conforme a las reglas de la sana crítica, pues lo contrario comportaría la sustitución del criterio objetivo de aquél por el subjetivo de las partes.

Conforme al criterio expuesto las modificaciones interesadas no van a ser acogidas porque la juzgadora llega a sus conclusiones tras el análisis de todo el acervo probatorio, pudiendo quedar desvirtuadas las conclusiones de un documento por su propio contenido o por el resto del material probatorio, de manera que los hechos vengan acreditados por otras pruebas, habiendo tenido en cuenta no solo la prueba documental sino la testifical así como el cotejo realizado por el Letrado de la Administración de Justicia de capturas de WhatsApp aportadas por las partes, las cuales ha valorado conforme a las reglas de la sana crítica tal y como establece en el fundamento de derecho primero y en el resto de su fundamentación,

Por otra parte reiterada doctrina jurisprudencial establece que la mera alegación de prueba negativa (inexistencia de prueba que avale la afirmación judicial) no puede fundar la denuncia de un error de hecho entre otras en Sentencias del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 1995, 26 de marzo de 1996, 20 de septiembre de 2005, rec. 163/04, y núm. 871/2019 de 17 de diciembre, rec. 127/2018 y las que en ellas se citan), sino que es preciso apoyarse en pruebas documentales y periciales que determinen la equivocación del Juzgador, de manera clara, evidente, directa y patente, de forma contundente e incuestionable, más allá de la discrepancia de la parte recurrente con el resultado de la sentencia.

CUARTO.-En el tercero de los motivos destinado a la censura jurídica alega distintos submotivos y en concreto:

(I) En cuanto a la acción de extinción del contrato de trabajo al amparo del artículo 50.1 b) del Estatuto de los Trabajadores alega que la empresa no puede imponer al trabajador aceptación de un anticipo de salario siendo el anticipo un derecho del trabajador no una obligación según el artículo 29 del ET, de manera que la empresa está obligada a concederlo si el trabajador lo solicita y se cumplen los requisitos legales pero en ningún caso puede forzar su aceptación ni utilizarlo para modificar unilateralmente las condiciones de pago del salario.

El artículo 50.1 del ET en la redacción vigente a la fecha de la presentación de la demanda, señala que será justa causa para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato: b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado. En la redacción dada por la Ley Orgánica 1/2025 de 2 de enero se considera que

hay retraso cuando se supera en 15 días la fecha señalada para el abono del salario y que hay causa de extinción cuando concorra retraso en el pago del salario durante seis meses, aunque no sean consecutivos.

Por otra parte el artículo 29.1 del mismo texto legal establece que la liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenido o según los usos y costumbres.

En el caso que nos ocupa tal y como consta en el hecho probado duodécimo las nóminas emitidas desde enero de 2024 a febrero de 2025 arrojan un total de 17.932,34 euros, habiéndose abonado 17.898,98 euros según consta en las transferencias realizadas al trabajador adeudándosele 53,56 euros por la empresa.

La empresa abonaba al trabajador el salario en la forma siguiente: primero realizaba adelantos de la nómina entre el día 7 y 20 del mes que se devengaba y posteriormente liquidaba el resto del salario mensual dentro del mes siguiente entre el día 3 y 8.

De lo expuesto no se acredita la existencia de retraso ni de impago del salario, prueba que en su caso corresponde realizar a la parte actora ex art. 217 de la LEC, reflejando los concretos meses en los cuales no se ha abonado el salario fijado o en los que se abona con retraso de manera que pueda determinarse si el retraso o el incumplimiento reviste la gravedad que el precepto exige para dar lugar a la extinción del contrato.

Y con respecto a la alegación de que la empresa no puede obligar al trabajador a aceptar un adelanto del salario y de ahí derivar el incumplimiento de la obligación de abono puntual del mismo, no puede ser admitida, toda vez que como se ha acreditado la empresa abona el salario en dos veces, una parte entre los días 7 y 20 del mes de devengo y el resto entre los días 3 y 8 del mes siguiente, forma de pago que no se ha acreditado que haya sido impugnada en ningún momento por el trabajador que viene prestando servicios en la empresa desde el mes de enero de 2019, lo que implica que ha prestado su consentimiento a esa forma de abono de su retribución y en consecuencia estamos ante un uso admitido por ambas partes, lo que permite el artículo 29. 1 del ET no concurriendo en consecuencia la infracción normativa reflejada.

(II) En cuanto a la acción de extinción del contrato de trabajo al amparo del artículo 50.1 a) del Estatuto de los Trabajadores al haber quedado probado que se trata de un centro itinerante cuya prestación de servicios se realiza en obras situadas primordialmente en la comunidad de Madrid en cuyo caso el contrato de trabajo o la información escrita que lo acompañe debe especificar concretamente la circunstancia de que la prestación de servicios se realizara en centros de trabajo móviles o itinerantes. El artículo 2.2 c) del Real Decreto 1669/1998 de 24 de julio establece dicha obligación en este caso no se especifica nada en el contrato de trabajo por lo tanto cabe considerar el desplazamiento para prestar servicios en diferentes obras como una movilidad geográfica de conformidad con lo establecido en el artículo 40.1 del ET.

El artículo 50.1 a) del Estatuto de los Trabajadores establece como justa causa para que el trabajador pueda solicitar la extinción indemnizada de su contrato de trabajo la introducción de modificaciones sustanciales en las condiciones laborales que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad siendo necesario para que prospere esta acción que concurren conjuntamente los dos requisitos indicados en el precepto es decir que exista una modificación sustancial de condiciones de trabajo impuesta unilateralmente por el empresario y por otro lado que esa decisión resulte lesiva para la formación profesional o la dignidad del trabajador.

Según dispone el art. 2 del Real Decreto 1659/1998 de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, el trabajador deberá ser informado del "centro de trabajo donde... preste sus servicios habitualmente", y "cuando el trabajador preste sus servicios de forma habitual en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles o itinerantes se harán constar estas circunstancias". Por lo tanto, cuando el empresario decida modificar ese centro de trabajo habitual, con la finalidad de que el trabajador preste sus servicios en un lugar distinto, sea de carácter temporal o permanente, nos encontraremos con un supuesto de movilidad geográfica.

En el presente caso la sentencia de instancia nos que la empresa demandada tiene como actividad el montaje e instalación de estructuras metálicas en obras situadas primordialmente en la Comunidad de Madrid. El demandante desde el inicio de la relación laboral ha venido prestando servicios en distintas obras situadas en la indicada Comunidad. En sentencia firme dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 Bis de Ciudad Real, se acredita que el trabajador conocía la naturaleza itinerante de su prestación laboral y que su actividad se desarrollaba en obras situadas en Madrid.

Partiendo de lo expuesto y si bien ciertamente en el contrato de trabajo celebrado entre las partes no consta que prestara sus servicios en distintos centro de trabajo, esto no permite considerar que se haya producido un supuesto de movilidad geográfica alterando las condiciones en las que se presta el trabajo, ya que desde el 23 de enero de 2019, momento en el que se inicia la relación laboral, el demandante viene prestando sus servicios

en las distintas obras que la empresa lleva a cabo en la Comunidad de Madrid, pero por otra parte y al margen de lo expuesto tal y como hemos indicado anteriormente para que pueda estimarse que se ha producido un incumplimiento empresarial que faculte al trabajador para extinguir la relación laboral al amparo del artículo 50.1 a) del ET no basta con que la empresa unilateralmente lleve a cabo una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sino que es imprescindible que esta modificación redunde en menoscabo de la dignidad del trabajador, correspondiendo la prueba de este extremo a la parte demandante, lo que en este caso no consta acreditado, no pudiendo desprenderse de los hechos probados dicha circunstancia, comportando lo expuesto que no procede la extinción del contrato de trabajo en base al citado precepto, con la consiguiente desestimación del motivo examinado.

(III) Sobre la extinción del contrato de trabajo en base al artículo 50.1 c) del ET debido a la instalación de sistemas de geolocalización en los vehículos de la empresa, pudiendo dicha instalación suponer una vulneración de derechos fundamentales a la intimidad personal (art. 7 de la Ley Orgánica al honor, la intimidad personal, familiar y la propia imagen) y a la protección de datos personales.

La Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de protección de los datos personales señala en su artículo 87 "Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador. 2. El empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos. 3. Los empleadores deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. En su elaboración deberán participar los representantes de los trabajadores. El acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados. Los trabajadores deberán ser informados de los criterios de utilización a los que se refiere este apartado."

A su vez el artículo 90 recoge "Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral. 1. Los empleadores podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. 2. Con carácter previo, los empleadores habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión."

Partiendo de los datos que obran en la sentencia de instancia constatamos que la empresa remitió al trabajador contrato para su firma por correo electrónico a través de "Adobe Sign" referido a "com. Uso de Vehículos TOMEMANCHA". En el indicado documento se reflejan las normas de uso de los vehículos de la empresa y en el mismo se alude a los sistemas de geolocalización que tienen instalados los vehículos y a las consecuencias de su sabotaje.

Asimismo la empresa redactó y entregó a los trabajadores un documento denominado "Información para los empleados en cumplimiento de normativa y protección de datos personales" y entre otros extremos alude a usos y permisos específicos para videovigilancia y geolocalización en vehículos.

Ninguno de los indicados documentos consta firmado por el trabajador al negarse a firmarlos, siendo conocedor de su contenido.

El trabajador se negaba de forma sistemática a la firma de cualquier documento entregado por la empresa, no solo los indicados sino los relativos a prevención de riesgos laborales, registros horarios, nominas.

Para la elaboración del registro de jornada, dietas y demás devengos la trabajadora Sra. Ofelia utilizaba conversaciones de WhatsApp, así como geolocalización debido a la negativa del trabajador a rellenar partes y registros.

La utilización del sistema de geolocalización se vinculaba a la organización del trabajo y a la seguridad de los vehículos.

De lo expuesto se desprende que el trabajador tenía un perfecto conocimiento de la implantación y el uso del sistema de geolocalización para fines de cumplimiento del contrato, toda vez que la empresa como se

ha indicado se dedica al montaje e instalación de estructuras metálicas en obras situadas primordialmente en la Comunidad de Madrid, y en consecuencia el sistema de geolocalización permite verificar la ubicación y movimientos del vehículo que como herramienta de trabajo tenía el trabajador, sin que conste que dicho sistema permita captar circunstancia alguna personal de los ocupantes ni del propio conductor por lo que no cabe apreciar invasión de la esfera privada del demandante y por otro lado es una medida absolutamente proporcional para poder verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, permitiendo a la empresa una adecuada organización del trabajo, por lo que no apreciamos que pueda declararse vulneración alguna de los derechos fundamentales del trabajador y en consecuencia no concurriendo las infracciones normativas alegadas el motivo debe ser desestimado.

QUINTO.- En este motivo alega que lo recogido en el fundamento jurídico quinto les causa indefensión puesto que resulta incongruente con lo establecido en el Fallo de la Sentencia por lo que se estaría vulnerando el derecho 24 de la CE como es el derecho de defensa y el derecho a la tutela judicial efectiva.

Tal y como se recoge en el Auto de aclaración dictado con fecha 30 de marzo de 2026 por error se han incluido en la sentencia dos fundamentos "quinto" resultando que el primero de ellos no se corresponde con este procedimiento, que es al fundamento al que se refiere el presente motivo, y por ello en la resolución indicada se acuerda tenerle por no puesto, lo que hace innecesario cualquier pronunciamiento con respecto al presente motivo, entendiendo que el mismo se debe a un simple error de la parte recurrente a la cual le fue debidamente notificado el citado Auto con fecha 31.03.2026.

SEXTO.- Vulneración de normas sustantivas indicando con respecto al Fundamento jurídico Sexto en el cual se examina la causa alegada en el carta de despido relativa a las ausencias y retrasos en la jornada de trabajo así como la reiteración en dicho comportamiento al no resultar debidamente probados ni acreditado el cumplimiento de lo establecido con carácter previo de información del sistema de geolocalización instalado en los vehículos de la empresa, queda invalidada cualquier prueba y cabe reputar ilícita para justificar un despido o sanción, por lo tanto no existen pruebas válidas para acreditar las afirmaciones realizadas en la carta de despido disciplinario.

Partiendo de lo ya resuelto en el FJ cuarto de esta resolución, con respecto al sistema de geolocalización y constando en el relato factico datos de los cuales constatar la realidad de los incumplimientos imputados por la empresa con respecto tanto a las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad en el trabajo así como a la reiteración en dicho comportamiento, con múltiples sanciones por incumplimiento horario, la mayoría de ellas confirmadas judicialmente, como señala la Jurisprudencia entre otras las sentencias del Tribunal Supremo de 6 de diciembre de 1979, 10 de mayo de 1980 y 28 de marzo de 2012 (rec.119/10, no puede prosperar la revisión en derecho de la sentencia de instancia, cuando no se hayan alterado los presupuestos de hecho que en la resolución combatida se constatan, y entre una y otra dimensión de la sentencia exista una íntima correlación entre ambos presupuestos, lo que lleva a la desestimación del presente motivo y del recurso examinado.

SEPTIMO.- Habiendo solicitado la parte impugnante del recurso la imposición de la multa legamente prevista al considerar que el recurso incurre en mala fe o cuando menos temeridad procesal en los términos de los artículos 75.4, 97.3 y 235.3 LRJS.

Establece el artículo 235.1 LRJS que la sentencia impondrá las costas a la parte vencida en el recurso, excepto cuando goce del beneficio de justicia gratuita o cuando se trate de sindicatos, o de funcionarios públicos o personal estatutario que deban ejercitar sus derechos como empleados públicos ante el orden social, comprendiendo éstas los honorarios del abogado o del graduado social colegiado de la parte contraria que hubiera actuado en el recurso en defensa o en representación técnica de la parte, sin que puedan superar la cantidad de mil doscientos euros en recurso de suplicación.

En este caso el recurrente es beneficiario de justicia gratuita lo que comporta que para que proceda la imposición de costas, tal y como ha solicitado la parte impugnante del recurso, sería preciso que concurriera alguna de las circunstancias que recoge el artículo 97.3 del mismo texto legal es decir existencia de mala fe o notoria temeridad.

La mala fe existe cuando la parte es plenamente consciente de la absoluta inconsistencia jurídica de su postura, ya estribé ésta en un pretender, o en oponerse a la justa pretensión de adverso.

Y respecto a la temeridad la misma concurre en quien desconoce la completa falta de fundamento atendible de su conducta por ausencia inexcusable de la diligencia más elemental. Esa temeridad, además, ha de ser notoria, lo que es tanto como exigir que el carácter infundado del actuar del litigante se muestre manifiesto, patente, obvio, incluso para la persona menos experta dentro del círculo de las que intervienen en el sector de actividades de que se trate.



En este caso la parte recurrente se ha limitado a la defensa de su interés alegando las razones que consideran amparan el mismo, las cuales pueden o no ser compartidas pero evidentemente el legítimo derecho de defensa le ampara para ello ex art. 24 de la CE, lo que comporta que no procede la imposición de la multa solicitada.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Que desestimando el recurso formulado por la representación letrada de D. Modesto contra la sentencia dictada por la Plaza número 3 de la Sección Social del T.I. de Ciudad Real con fecha 13 de febrero de 2026, aclarada por Auto de 30 de marzo de 2026 en el procedimiento número 237/2025 al cual se acumuló el procedimiento 452/2025 sobre extinción del contrato de trabajo y despido, siendo recurrida la mercantil Estructuras Tomemancha S.L., debemos **confirmarla** citada resolución, sin hacer expreso pronunciamiento en materia de costas procesales.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, haciéndoles saber que contra la misma únicamente cabe **RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA**, que se preparará por escrito dirigido a esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha en Albacete, dentro de los **DIEZ DIAS** siguientes a su notificación. Durante dicho plazo, las partes, el Ministerio Fiscal o el letrado designado a tal fin, tendrán a su disposición en la oficina judicial los autos para su examen, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 220 de la Ley reguladora de la jurisdicción social. La **consignación del importe de la condena**, cuando proceda, deberá acreditarse por la parte recurrente, que no goce del beneficio de justicia gratuita, ante esta Sala al tiempo de preparar el Recurso, presentando resguardo acreditativo de haberla efectuado en la **Cuenta Corriente número ES55 0049 3569 9200 0500 1274** que esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, con sede en Albacete, tiene abierta en la Oficina del BANCO SANTANDER sita en esta ciudad, C/ Marqués de Molíns nº 2, **indicando: 1) Nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingresoy, si es posible, el NIF/CIF; 2) Beneficiario: SALA DE LO SOCIAL;**y

3) Concepto (la cuenta del expediente): 0044 0000 66 0578 26; pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista. Debiendo igualmente la parte recurrente, que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, consignar como **depósito** la cantidad de **SEISCIENTOS EUROS (600,00 €)**, conforme al artículo 229 de la citada Ley, que deberá ingresar en la Cuenta Corriente anteriormente indicada, debiendo hacer entrega del resguardo acreditativo de haberlo efectuado en la Secretaría de esta Sala al tiempo de preparar el Recurso.

Así por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.